



I+G 2022

## VIII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género 2022

23 y 24 de junio de 2022  
Universidad de Sevilla

# INVESTIGACIÓN Y GÉNERO

## Proyectos y Resultados en Estudios de las Mujeres

María Elena García-Mora y Ana María De la Torre-Sierra (Eds.)



SEMINARIO INTERDISCIPLINAR  
DE ESTUDIOS DE LAS MUJERES

Universidad de Sevilla  
2022

VIII Congreso de Investigación y Género. Reflexiones sobre investigación para avanzar en igualdad.

Universidad de Sevilla, 2022.

Reservados todos los derechos. El contenido de esta obra está protegido por la ley, que establece penas de prisión y/o multas, además de las correspondientes indemnizaciones por daños y perjuicios, para quienes reprodujeran, plagiaran, distribuyeren o comunicaren públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, o su transformación, interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier otro medio, sin la preceptiva autorización.

I.S.B.N: 978-84-09-41805-3

# LA EQUIDAD DE GÉNERO COMO INDICADOR DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS FAMILIARES

Romero Olvera María Eugenia<sup>1</sup>

## INTRODUCCIÓN

Una empresa socialmente responsable es aquella que, además de ofrecer productos y servicios de calidad, genera utilidades y empleos, paga impuestos y desafía su creatividad para identificar los problemas que aquejan a su comunidad, proponiendo alternativas para su solución. Es tener una empatía con el medio ambiente, la comunidad y comprendemos que debemos convertirnos en colaboradores, empresarias(os) y gobernantes responsables, para desarrollar empresas socialmente responsables y por tanto, sociedades comprometidas. Dicho de otra manera, es una ideología personal o grupal que responder ante la sociedad incorporando un modelo de trabajo y organización que permita retribuir a la sociedad lo que la empresa “toma de ella” para trabajar de manera sustentable.

La presente investigación tuvo como objetivo ayudar a las empresas a implementar estrategias en un plan de negocios basado en sus necesidades, incorporando en él; la ética, equidad de género y la responsabilidad social empresarial de una manera profesional para dejar a un lado los conflictos familiares.

## OBJETIVOS

- Ayudar a las empresas familiares a seguir un plan de trabajo en el cual se cumplan las normas de Responsabilidad Social Empresarial
- Incorporar la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas familiares para lograr una eficiencia organizacional.
- Promover la Ética y Equidad de género dentro de las empresas familiares morelianas teniendo un impacto favorable tanto interno como externo.

---

<sup>1</sup> Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, eugenia.romero@umich.mx

## MARCO TEÓRICO

### **Responsabilidad Social Empresarial**

De acuerdo con el Centro Mexicano para la Filantropía A.C. (Cemefi, 2015) la Responsabilidad Social Empresarial RSE, es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común, tiende a la economía circular y al valor compartido para lograr impactar lo menos posible al medio ambiente; integra otros conceptos íntimamente ligados, la sustentabilidad y la sostenibilidad para asegurar el futuro de nuestro planeta.

La sustentabilidad tiene el objetivo de encontrar el equilibrio entre el medio ambiente y el uso de los recursos naturales. La humanidad en su paso por el planeta ha degradado los recursos naturales de tal forma que actualmente es necesario procurar y planear concienzudamente el consumo de los mismos para garantizar su existencia en las generaciones futuras. (Foladori, 2002).

Por otro lado, el término sostenible es incorporado en 1987 por las Naciones Unidas como lo que permite “Satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades propias”. Para ejemplificar las políticas públicas y privadas adoptadas en la década de los 80`s surge el modelo del “Triángulo de Sostenibilidad” ( Gráfica No.1) como un mecanismo de representación del concepto, incluyendo no solo al medio ambiente sino también al aspecto social y económico, donde los tres se sitúan en un plano igualitario de equilibrio y ponderación.

Gráfico 1. Triángulo Virtuoso de la Sostenibilidad



Fuente: El gráfico representa los roles de la vida que busca un sentido de equilibrio entre lo laboral, lo familiar y lo ciudadano. Consultado el 20 de marzo del 2021, Tomado de:

<https://diarioresponsable.com/opinion/16068-ique-es-la-responsabilidad-social-de-las-empresas#:~:text=La%20RSE%2C%20es%20gestionar%20aplicando,valor%20Econ%C3>

Por su parte, la Comunidad Europea define a la RS inspirada en el *Libro Verde de la Comunidad Europea*, como el compromiso que tenemos por nuestros impactos en la sociedad. La definición de RS de la norma ISO 26000, marca el compromiso de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético, y para la Fundación PROHumana (2017) la RS es el compromiso que tienen las personas, instituciones y empresas para contribuir al aumento del bienestar de la sociedad local y global.

Por tanto, el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, implica una percepción positiva o negativa de un individuo o grupo y el impacto que tiene su interacción con la sociedad. Esta significación se relaciona estrechamente con la ética y equidad, dado que las decisiones que toman tanto los individuos como las sociedades o grupos en general tienen consecuencias sobre el resto y hay que desarrollar una conciencia de conjunto.

Para lograr ser una Empresa Socialmente Responsable (ESR) se requiere cumplir con al menos estas 10 acciones: (Santana Medina , 2016)

1. Hace públicos sus valores y combate a la corrupción y se desempeña como empresa en un código de ética.
2. Tiene presente los derechos humanos y la dignidad humana, desarrollando liderazgo a base de solidaridad, servicio y respeto.
3. Promueve desarrollo humano para sus trabajadores a base de condiciones favorables laborales para que puedan tener una mejor calidad de vida, teniendo impacto benéfico para las familias, accionistas, proveedores y la sociedad.
4. Respeta el entorno ecológico en cada operación realizada por la empresa.
5. Identifica las necesidades sociales y ayuda a mejorar la situación.
6. Invierte tiempo, talento y recursos en el ente que se desenvuelve la empresa.
7. Identifica y ayuda a las causas sociales como estrategia de acción empresarial.
8. Realiza alianzas con diferentes corporaciones tanto públicas como privadas para discutir el interés público.
9. Involucra a todas las personas en programas de inversión y desarrollo social.
10. Brindar y promover un justo trato e igualitario entre sus colaboradores.

## Empresas Familiares

En el campo de la investigación académica, los países industrializados han sido los primeros en revalorar el papel económico de la empresa familiar. Existen pocos trabajos iniciales reconocidos a mediados del siglo XX y es hasta los años ochenta que su estudio se intensifica. En nuestros días, el desarrollo académico del tema se encuentra en plena expansión.

Las empresas familiares han ocupado un espacio sobresaliente antes y durante la primera revolución industrial, de las 25 empresas más grandes del mundo son las de Estados Unidos, Alemania y Francia, y deberíamos hacer un poco más de énfasis en estas ya que existe un alto nivel de origen de las empresas más grandes en el mundo como lo son Wal-Mart, Porsche, Hathaway, Exor, Ford, Schwarz Gruppe, Peugeot, Comcast, Continental y muchas más (Basco , 2006). Una empresa familiar la relacionamos con una organización comercial o corporativa cuyas decisiones están controladas o influenciadas por un grupo familiar, en donde los miembros de la siguiente generación suelen dedicarse a la empresa, a través de este concepto podemos entender que se tiene expectativas de que los sucesores continúen y lleven las riendas de dicho negocio, haciendo que crezca el negocio, ya sea porque crece la familia, ya hay hijos, sobrinos, nietos y más o bien por el hecho de la pasión hacia el negocio familiar. La empresa familiar es el tipo de organización económica más antigua, ahora veamos algunos ejemplos de empresas anteriormente mencionadas en la tabla no.1;

Tabla 1. Listado de ejemplos de empresas familiares

<ul style="list-style-type: none"><li>• Wal-Mart. Esta colosal cadena estadounidense de tiendas de descuento fue fundada en los años 60 por Sam Walton, y hasta el día de hoy la familia Walton controla alrededor del 48% de las acciones de la empresa.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ford. La mítica empresa automotriz de Henry Ford, el genio creador del modelo de producción en masa, es todavía administrada por sus descendientes, que administran el 40% de las acciones totales de la empresa.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Comcast. Esta empresa proveedora de servicios de televisión por cable está entre las más grandes del mundo. Se fundó en 1963, por Ralph J. Roberts, y su hijo, Brian Roberts, es actualmente el líder de la misma.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Toyota. Esta empresa automotriz nipona pertenece a la familia Toyoda, y durante décadas ella ocupó la totalidad de sus acciones. Desde 1993 ya no es así, pero su presidente y CEO (Director Ejecutivo) actual es Akio Toyoda, descendiente del fundador.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• BMW. Si bien esta empresa de automóviles alemana no fue fundada por la familia que hoy en día la dirige, es cierto que luego de la Segunda Guerra Mundial, Gunther Quandt compró una fuerte participación en la misma y la legó, desde entonces, a sus descendientes, que poseen aun un 48% de sus acciones</li></ul>

Fuente: La tabla representa algunas de las grandes empresas familiares que tienen presencia a nivel mundial. Consultado el 16 de junio 2021 Tomado de: <https://www.forbes.com.mx/las-25-empresas-familiares-mas-grandes-del-mundo/>

La empresa familiar es una organización social de gran complejidad, donde conviven la empresa y la familia, antes que se desempeñan como dos subsistemas superpuestos, interdependientes y generadores de conflicto, también puede definirse como un tipo de unidad empresarial que suele

operar a partir de la disponibilidad de capital y trabajo de origen familiar o doméstico, y en la cual las relaciones laborales presentan elementos diferenciadores con respecto a otro tipo de organizaciones empresariales; es donde la mayoría de los votos está en manos de la familia controladora, incluyendo al fundador, el cual busca heredar la empresa a sus descendientes, obligándolos a conservar las raíces y los valores que permitan mantener la unidad familiar a través del patrimonio. (Ávila Gutiérrez & Quejada Pérez , 2016)

Para los países industrializados son muy importantes las empresas familiares ya que son una fuente de riqueza generando empleos y convirtiéndose en una cadena de beneficios para todos, nosotros como mexicanos deberíamos de prestar mucha atención y tomar esas estrategias de dichos países para poder llevar a otro nivel a nuestra.

### ***La Familia y su Responsabilidad***

La familia es un espacio para la educación de las personas, es el lugar donde se adquieren los primeros hábitos. Por esta razón es que a través de las familias empresarias se puede dar impulso a valores de ética, equidad de género, así como la responsabilidad y el sentido de comunidad para atender con especial interés a las personas y adquirir mayor responsabilidad por nuestro entorno. Un mayor alcance de estas iniciativas, educará a los miembros de la familia y podrá impactar a todos los stakeholders (interesados) de la empresa. (Ceron&Co, 2018)

Cuando la empresa tenga claro que debe de tomar iniciativas y decida llevarlas a la práctica, será importante que analicen entre familia y empresa lo siguiente:

1. Discutir la importancia de la responsabilidad social y relacionarla con los valores familiares y el fundador.
2. Identificar las causas con las que la familia o la empresa se identifica o podría estar más interesado en contribuir.
3. Involucrar a todos los stakeholder, no solo a los accionistas o familiares, sino aun más importante: a los colaboradores. (Un stakeholder es el público interesado para una empresa que permite su completo funcionamiento, como: empleados, proveedores, clientes, gobierno, entre otros.)
4. Definir un propósito claro para cada una de las actividades y dar seguimiento a los resultados.

La empresa familiar presenta una serie de ventajas debidas al clima particular existente en la empresa, que genera un sentido de pertenencia y un propósito común a toda la fuerza laboral. Esto se manifiesta como cualidades concretas y positivas que pueden servir para proporcionar a la

empresa una importante ventaja competitiva podemos resumirlas en las siguientes variables (Barroso Martínez & Barriuso Iglesias , 2014)

a) *Valores*: Son el conjunto de normas de convivencia válidas en un tiempo y época determinada. Estos valores forman un perfil de hombre que encarna convicciones y creencias funcionales para un determinado ideal de sociedad integrada por la conducta colectiva, el comportamiento humano social y los valores deseables. En una sociedad como la nuestra, los valores expresan el perfil de hombre que resulta de un contexto cultural y un concepto de nación. (Negrete Lares, 2014)

b) *Ética*: La ética es una disciplina de la filosofía que estudia el comportamiento humano y su relación con las nociones del bien y del mal, los preceptos morales, el deber, la felicidad y el bienestar común. la función de la ética como disciplina es analizar los preceptos de moral, deber y virtud que guían el comportamiento humano hacia la libertad y la justicia. (Significados, 2021). La palabra ética tiene origen griega, es derivada de *ethos*, y está relacionada a la costumbre, a la manera de proceder y comportarse, en definitiva, a la buena conducta y al modo de actuar. Las virtudes éticas, morales, no son mera actividad racional, como las virtudes intelectuales, teóricas, sino implican, por naturaleza, un elemento sentimental, emocional, pasional, que debe regirse por la razón y no puede, sin embargo, ser completamente resuelto en razón. (Bieger & García , 2016)

c) *Equidad De Género*: En el ODS 5: Lograr la igualdad entre género y empoderar a las mujeres y las niñas, se tiene contemplado para lograrlo en el 2030, aun cuando en las últimas décadas hay más mujeres en puesto de liderazgo y en cargos de representación popular, las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género, la pandemia de los últimos 2 años ha hecho más amplia la brecha de género (Nations, APRIL 2020).

### ***Empresas Familiares en Michoacán***

Las empresas familiares tienen un papel fundamental en la economía mundial puesto que de acuerdo con algunos estudios realizados se estima que aproximadamente el 90% de las empresas en el mundo son familiares; además de su gran aportación al empleo y al producto interno bruto (PIB) mundial y cuando hablamos de México se estima que es aún superior al 90% y tienen una gran importancia ya que son generadoras de empleo en gran proporción, lo que contribuye al crecimiento de PIB y con ello de la economía de México. (Gutiérrez Olvera , 2007)

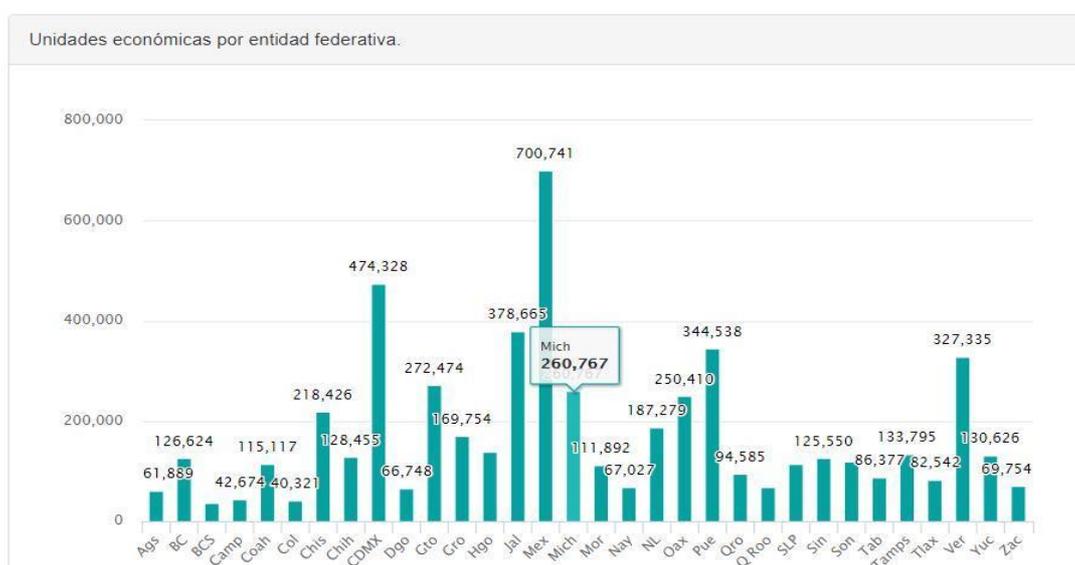
Para el caso de Michoacán este tipo de empresas también son predominantes y tienen un gran impacto en la economía estatal, en el caso de Michoacán, la mayoría de las empresas son de tamaño micro y pequeño (como sucede también a nivel nacional); se estima que representan más del 99% del número de empresas en el estado (Sistema de Información Empresarial Mexicano – SIEM-, 2011), y prácticamente en su totalidad son de carácter familiar. La literatura enfocada al estudio de las empresas familiares reconoce que una gran proporción de las empresas tienen su origen en emprendedurismos, en la necesidad del sustento familiar y personal. Para ello no debemos olvidar

que estas empresas cuentan con muchas ventajas pero a la misma vez se pueden convertir en desventajas cuando dichas actividades son controladas por la emoción más que por la razón y cuando intervienen los conflictos se les debe de dar solución de una manera objetiva (Chauca Melásquez, 2002)

### **Michoacán y sus empresas**

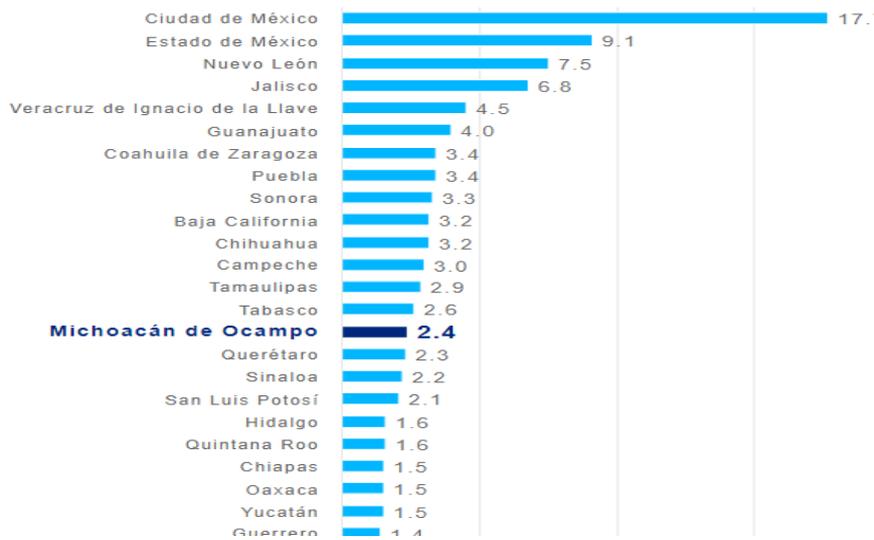
La lista de empresas PyMes en Michoacán es de 381,162 registradas, entre MiPyMEs, PyMEs y empresas. Existen 258 mil 793 unidades económicas pertenecientes exclusivamente a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMES), de acuerdo con datos del censo económico 2018 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Gráfica 2. Unidades Económicas por Entidades Federativas



Fuente: Tomado de: (INEGI, s.f.), describe el número de unidades que tiene la entidad federativa del estado de Michoacán.

Gráfica 3. PIB por entidad federativa



Fuente: El gráfico representa el porcentaje de aportación nacional del Producto Interno Bruto por el Estado de Michoacán, así mismo haciendo comparativo con otras entidades federativas. Consultada el 25 de Julio del 2020 en <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/michoacan/eco/omi/pib.aspx?tema=me&e=16>

## SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En las empresas familiares suelen surgir más conflictos que en las no familiares debido al solapamiento entre familia, dirección y propiedad. Los problemas emocionales producen una desventaja para la actividad productiva de la organización, ya que el sistema familiar se rige por las emociones y el empresarial está basado en la racionalidad. En el ámbito familiar prevalecen la protección y la lealtad, mientras que en el ámbito empresarial rigen el rendimiento y los resultados. La fusión de estos ámbitos puede enfrentar serias dificultades debido a que están basados en objetivos diferentes. En algunas empresas familiares los intereses familiares son más importantes que los intereses empresariales. Además, cuando surgen conflictos entre miembros de una familia, muy pocas veces se puede evitar que estos conflictos trasciendan al ámbito empresarial. Igualmente, los conflictos de la empresa pueden recaer sobre la atmósfera de la familia. Además, la rivalidad entre los descendientes, por ejemplo, es uno de los conflictos más comunes en una familia y no debe subestimarse (Barroso Martínez & Barriuso Iglesias, 2014)

Una primera solución es separar completamente la vida familiar de los temas laborales, para lo cual puede existir una gran dificultad por la importancia de los vínculos afectivos dentro y fuera del mundo empresarial. La segunda consiste en desarrollar estrategias que ayuden a reconocer y analizar los problemas familiares y empresariales, para luego enfrentarlos con el fin de llegar a un equilibrio entre ambos subsistemas, el equilibrio se consigue cuando se maneja adecuadamente la firma sin alterar la armonía familiar de una manera profesional. (Claver Cortés E., Rienda García L., & Pertusa Ortega E. M., 2004)

Conjuntamente, Barroso Martínez & Barriuso Iglesias, (2014) destacan como posibles soluciones a la confusión patrimonial, entre otras, la educación y formación de los miembros familiares que consiga no solo mejorar aptitudes, sino cambiar actitudes. También destacan la organización a través de sociedades desterrando la figura del empresario individual; o evitar que el patrimonio familiar esté excesivamente concentrado en la empresa familiar, con el fin de limitar en lo posible que surjan conflictos en cuanto a la confusión de patrimonios y, por último, la elaboración y el uso del protocolo familiar. Estas soluciones se pueden ver reforzadas si la empresa dispone de órganos de gobierno que contribuyan a la mejora de la relación familiar y empresarial, a través de valores de ética y equidad de género, implementando la RSE en cada una de sus acciones.

Las empresas familiares son más vulnerables a los problemas de gobierno familiar, de la gestión empresarial, de la sucesión, de la administración del patrimonio y de la propiedad. De acuerdo a estudios recientes, el 40% de las causas de desaparición de una empresa familiar se debe a crisis internas de los miembros familiares que la integran. Existen también desacuerdos sobre la dirección del negocio, cambios importantes en el ambiente legal, conflictos familiares por crisis económicas de alguno o varios miembros, son algunos de los sucesos que pueden generar un efecto en el sistema familiar y llevar al fracaso a la organización por una inadecuada toma de decisiones (Deloitte, 2013)

En estos casos, cuando la empresa no tenga sucesores adecuados para dirigir el negocio, se hace necesario profesionalizar la empresa. La profesionalización, como su nombre lo indica, es llevar a cabo una gestión profesional dentro de la empresa: definir tareas, funciones, objetivos y responsabilidades bajo criterios empresariales basados en eficiencia, eficacia, rendición de cuentas y evaluación de resultados. Profesionalizar la empresa garantiza su continuidad, la hace más fuerte y rentable así como menos vulnerable a los desacuerdos familiares (Faindson A. , 2020)

Gran parte de los fracasos en la gestión de las empresas familiares se debe más a conflictos y discrepancias familiares que a problemas estrictamente empresariales. Algunas de estas peligrosas trampas tienen su origen en el solapamiento de la dirección de la empresa con la vida de la familia y la falta de responsabilidad social, valores y equidad de género en las empresas familiares morelianas, que trae como consecuencia un alto índice de desaparición de estos negocios familiares por falta de planeación; lo que provoca una disminución o estancamiento en la economía de Morelia Michoacán (Pavon, 2019)

## **METODOLOGÍA UTILIZADA**

El enfoque mixto puede ser comprendido como “un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio” (Salas Ocampo , 2019), el modelo mixto es aquel en el cual se combinan en una misma etapa o fase de investigación, tanto métodos cuantitativos, como cualitativos (Pereira Pérez , 2011)

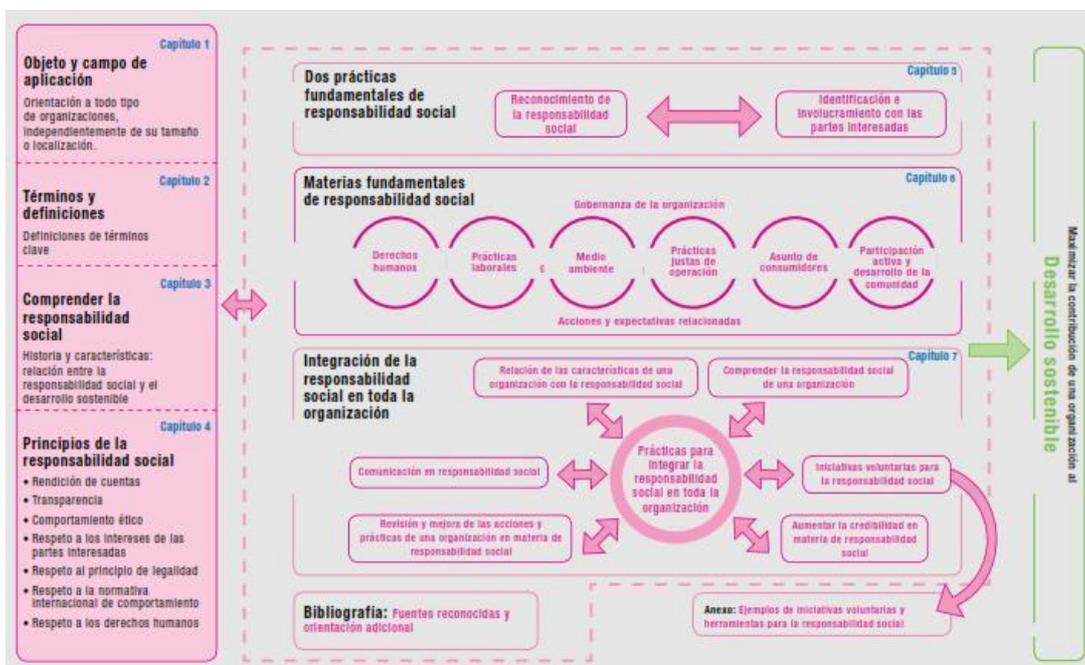
En esta investigación con enfoque mixto, de tipo descriptiva y longitudinal, se llevó a cabo a través de técnicas e instrumentos: como la observación con cámaras, grabadoras, encuestas y entrevistas, para la cual se seleccionaron empresas de diferentes giros con la finalidad de obtener resultados

más acertados y uniformes. Primero se hizo la selección de las empresas dentro de la zona de Morelia, Michoacán, por medio de un directorio, se localizaron a las empresas y nos contactamos con ellas a través de vía telefónica para plantearles la situación y solicitarles su apoyo para responder una encuesta vía correo ya que por la situación actual de la pandemia fue imposible elaborarlos presencialmente.

### Integración De La Responsabilidad Social En Las Pymes

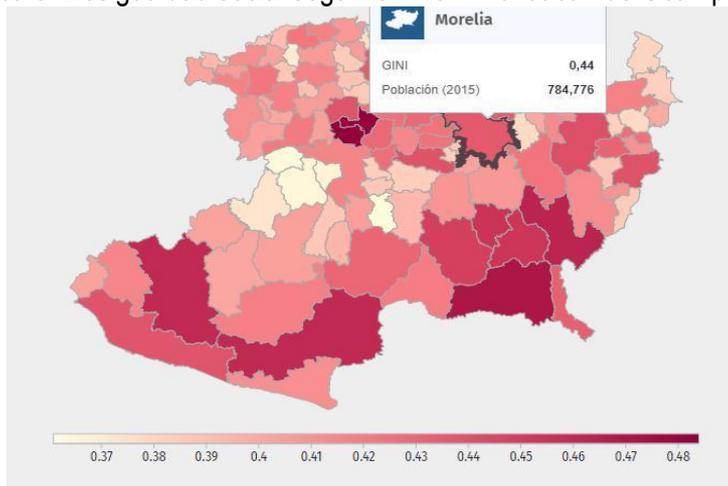
La integración de la responsabilidad social en una PyME puede llevarse a cabo mediante acciones prácticas sencillas y costo-eficientes, y no necesita ser compleja o costosa. Debido a su tamaño pequeño y a su potencial para ser más flexibles e innovadoras, las PyMEs, en realidad, pueden proporcionar oportunidades especialmente buenas para la responsabilidad social. Son, generalmente, más flexibles en términos de gestión de la organización; a menudo, tienen un estrecho contacto con la comunidad local, y normalmente, su alta dirección tiene influencia más inmediata sobre las actividades de la organización. Para una organización podría no ser posible solucionar de manera inmediata todas las consecuencias negativas de sus decisiones y actividades. Podría ser necesario tener que elegir y establecer prioridades. Una PyME también debería tener un plan para abordar los asuntos e impactos restantes oportunamente; buscar apoyo de las agencias gubernamentales adecuadas, organizaciones colectivas (como asociaciones del sector y organizaciones) y organismos nacionales de normalización, a través del desarrollo de guías y programas prácticos para el uso de esta Norma Mexicana.

Gráfico 4. Guía de Responsabilidad Social



Fuente: NMX-SAST-26000-IMNC-2011/ISO 26000. El gráfico representa el contenido de la RS y la forma en que se lleva a cabo. Tomada de: <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/normalizacion/normalizacion-internacional/iso-26000/guia-de-responsabilidad-social>.

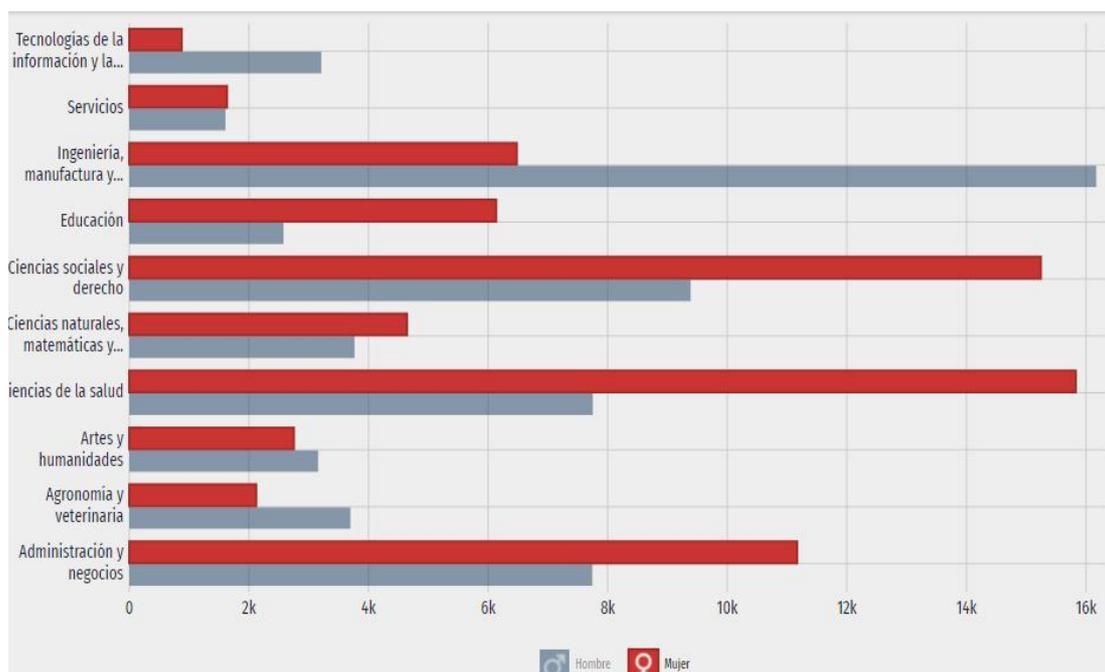
Gráfica 5. Desigualdad social según GINI en Michoacán de Ocampo 2015



Fuente El coeficiente o índice de Gini, es una medida estadística diseñada para representar la distribución de los ingresos de los habitantes, en concreto, la inequidad entre estos. Índices más cercanos a 0, representan más equidad entre sus habitantes, mientras que valores cercanos a 1, expresan máxima inequidad entre su población:

<https://datamexico.org/es/profile/geo/morelia#equidad>.

Gráfico 6. Hombre y Mujeres Matriculados en licenciatura 2020



Fuente: Las áreas con mayor número de hombres matriculados en licenciaturas fueron Ingeniería, manufactura y construcción (16,170), Ciencias sociales y derecho (9,386) y Ciencias de la salud (7,750). De manera similar, las áreas de estudio que concentraron más mujeres matriculadas en licenciaturas fueron Ciencias de la salud (15,826), Ciencias sociales y derecho (15,242) y Administración y negocios (11,166.) Tomado de:

<https://datamexico.org/es/profile/geo/morelia#equidad>

## CONCLUSIONES Y RESULTADOS

Como bien sabemos las empresas familiares tienen un gran porcentaje de participación en Morelia, así como en todo México, pero hasta ahora no se ha podido encontrar una solución para el problema que les aqueja, que es la muerte en sus primeros años de vida. En primer lugar debemos de comprender que cada una de estas entidades es única y manejada de distinta manera, esta situación puede ser comparada en gran parte con los individuos porque ninguno en sí es igual, entonces coincidimos en que las empresas son únicas porque están conformadas por individuos únicos que pertenecen a una familia que dirige a la empresa en base a sus creencias, costumbres, valores, sueños, actitudes, vínculos de afecto y parentesco. Tomando esto en consideración pasamos al siguiente punto que es el de diferenciar, clasificar y ubicar al sector al que pertenecen, esto con la intención de poder investigar cuáles son sus necesidades, oportunidades, fortalezas, y debilidades del ramo al que pertenecen.

A continuación veremos los resultados arrojados en cada una de las empresas de la encuesta los resultados nos arrojan que el 52.20% de los encuestados se dedica al comercio en la región de Morelia, el 21.70% se encuentra en la industria que oferta servicios a las personas, el 17.40% se encuentra laborando en la industria de la construcción, el resto pertenece a la manufactura y al sector de la belleza. Por otro lado del total de los encuestados el 73.9% se encuentra laborando en una empresa de primera generación, el 21.70% pertenece ya a la segunda generación mientras que el resto un 4.4% que es una minoría se encuentra en la tercera generación.

El 78.3% de los encuestados se encuentra operando a nivel local mientras que el resto que es 21.70% opera a nivel nacional. De estos el 60.90% de las empresas cuenta con 1 sucursal que vendría siendo la matriz donde se ejecuta la gran mayoría de las operaciones de una empresa, el 21.70% cuenta con dos sucursales para poder brindar un mejor servicio a sus clientes o bien por el hecho de crecimiento como empresa, el 9.70% cuenta con 4 sucursales, mientras que el resto que se encuentra en una minoría tiene 6 sucursales o bien no tiene ninguna y operan eventualmente sin lugar de establecimiento fijo.

El 73.90% de los encuestados opina que el dueño es el encargado de tomar las decisiones del negocio, mientras que el 21.70% las toma algún otro familiar y el resto 4.40% de los encuestados nos dice que las decisiones las puede tomar cualquier persona que se encuentre en el área de trabajo. Tan solo 52.20% nos informa que del número de empleados con los que cuenta se encuentran en el rango de entre 1 a 5 empleados, el 30.40% cuenta con un número de empleados que se encuentran en el rango de 6 a 10 empleados, el 8.70% cuenta con empleados que se encuentran en el rango de 11 a 30 empleados y el resto cuenta con un número de empleados dentro del rango de 51 a 100 empleados.

En el supuesto de que las empresas obtendrán un beneficio en el ambiente laboral si incorporan la ética y la responsabilidad social en el actuar de cada una de sus operaciones, el 69.60 % de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que el 30.40% solamente está de acuerdo porque aún desconocen todos los beneficios que podrían traer consigo estas variables dentro de su empresa.

Al preguntarles a los encuestados que se encuentran dentro de una empresa familiar, si ellos manejaban la equidad de género en sus empresas, promoviendo así la inclusión de todo el personal y generando que todos y cada uno de los empleados cuenten con las mismas posibilidades de desempeño, tan solo el 56.5% nos contestó que estaba totalmente de acuerdo, ya que ellos si promueven la equidad en sus empresas, el 30.40% contesto que estaba de acuerdo, esto nos da como resultado que no siempre manejan la equidad de género ni ofrecen las mismas posibilidades de desempeño para sus empleados, el 8.70% se encuentra en la posición de que está totalmente desacuerdo ya que no aplican la equidad de género en sus empresas. Teniendo un impacto negativo en las operaciones que se llevan a cabo dentro de la empresa familiar.

Tan solo el 43.5% de los encuestados nos contestó que está totalmente de acuerdo al confirmar que su empresa cuenta con personal altamente capacitado y apto para desempeñar el puesto que le corresponde dentro de la empresa, mientras que un mismo porcentaje al anterior se encuentra dentro del supuesto que no siempre tiene personal asignado correctamente en las diferentes áreas de la empresa, y bien el 8.70% se encuentra totalmente en desacuerdo, lo que nos indica que su personal no se encuentra laborando en el área que le corresponde de acuerdo a su aptitudes, desempeño, conocimientos, habilidades, etc. Y el resto de los encuestados nos comenta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo porque quizá no cuenta con el tiempo necesario para hacer las pruebas y eligen al empleado que se desempeñe lo mejor posible en el área a contratar.

Tan solo un 30.40% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo al afirmar que dentro de su empresa, se cuenta con un plan de trabajo al momento de realizar sus operaciones, recordando el objetivo, la misión y la visión para el que fue creada la empresa; mientras que el 43.5% esta solamente de acuerdo porque quizá no todas las operaciones cuentan con una guía o un plan de trabajo para poder ser realizadas; el 8.70 % no muestra mayor interés en tener un plan de trabajo porque quizá ya se saben las tareas asignados o bien se resuelven al momento; el resto de los encuestados de encuentra en desacuerdo o en total desacuerdo porque no llevan en lo absoluto un plan de trabajo en sus actividades del día a día dentro de la empresa familiar.

Como ya hemos visto en las empresas familiares es muy común encontrarnos con conflictos familiares que bien puedan afectar a la empresa o viceversa, por ello es que a nuestros encuestados les preguntamos acerca del favoritismo y tan solo el 43.5% nos contestó que está totalmente de acuerdo ya que aplica la serenidad y ética sin favoritismos en los conflictos que se puedan dar dentro de su empresa familiar, mientras que el 34.8% opina que está de acuerdo, ya que no siempre aplican la ética ni se resuelven los problemas con serenidad ni favoritismos; el 13% está totalmente desacuerdo ya que ellos no aplican en lo absoluto la ética en los conflictos que se les pueden presentar en sus empresas familiares; y el resto de los encuestados no le brinda importancia ya que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo dando como resultado que pueden resolver sus conflictos a su parecer, sin dar mayor importancia a los valores de la ética.

Tan solo el 34.8% de los encuestados respondió que estaba totalmente de acuerdo de no tener preferencia, lo que nos indica que tan solo este porcentaje evita tener preferencias y otorga los puestos directivos en base a la ética y a las habilidades correspondientes de su personal; el 39.1% contesto que estaba de acuerdo dando a conocer que este porcentaje de empresas no siempre lleva a cabo de manera correcta la toma de decisiones respecto a los puestos directivos, el 13% se muestra indiferente y el resto que es el 13% está totalmente en desacuerdo, dándonos a entender que en

ningún momento aplican criterios válidos, para la toma de decisiones acertadas acerca de los puestos directivos.

De acuerdo con los resultados obtenidos, vemos que el 47.80% aplica mejoras para la calidad de vida de sus trabajadores, mientras que el 43.5% solo está de acuerdo, dando a conocer que solo en ocasiones pero no siempre promueve la mejora de calidad de vida entre sus empleados; el resto de los encuestados está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, ya que ellos no promueven la calidad de vida en sus empleados, concluyendo con ello que es un punto desfavorable para su empresa familiar, porque a un futuro ellos se encontrarán descontentos o desanimados, provocando una deserción de empleados y un alto porcentaje de rotación de personal, aumentando con ello para la empresa la pérdida de tiempo en volver a capacitar a los empleados, parálisis de operaciones en dado caso que otros empleados no sepan hacer la tarea de aquel que renuncia, se aumenta las tareas de los empleados que siguen trabajando, generando mayor estrés, mayor trabajo y provocando con ello un menor rendimiento.

Tan solo el 36.4% de los encuestados contestó que estaba totalmente de acuerdo que sus empresas cuentan con el personal adecuado en cada una de las áreas correspondientes en base a su experiencia y entrenamiento, por lo que se lleva un control adecuado del personal y las actividades que cada uno de ellos debe de desempeñar. Por otro lado vemos que el 45.5% de los encuestados está de acuerdo, haciendo énfasis que no siempre se lleva el control adecuado y en ocasiones se debe de cambiar al personal de área, cuando lo requiera y a veces sin estar totalmente capacitado; el 9.1% de los encuestados se muestra indiferente y con ello podemos ver que en este tipo de empresas aun no implementan un manual de procesos ya que no se tiene control de las operaciones ni el perfil de la persona encargada que las va a realizar.

El 45.5% de los encuestados nos dice que cuenta con un organigrama bien definido en base a las operaciones de la empresa y al personal con el que cuenta, siempre y cuando verificando las capacidades y habilidades de cada uno y así poder asignarlo en el puesto que mejor desempeñaría, el 22.70% nos dice que se encuentra de acuerdo, valorando con ello que no siempre se basa en el organigrama al momento de tomar decisiones de asignación de puestos; otro 22.70% se muestra indiferente ante esta situación, y el resto está totalmente en desacuerdo concluyendo con ello que un gran porcentaje de empresas no cuenta con un organigrama en su empresa para el mejor desempeño de las operaciones.

Solo el 43.5% de los encuestados nos afirma que en caso de su ausencia como dueño o dueña, deja como responsable a alguien apto, capaz de recibir responsabilidades y tomar decisiones acertadas para el negocio; mientras que el 34.8% no siempre lo hace, simplemente prefiere buscar algún familiar sin importar que no tenga los conocimientos adecuados; ahora bien el 17.4% se encuentra en total desacuerdo, concluyendo con ello que estas empresas no siguen normas y pueden designar a algún empleado o familiar al azar.

El 43.5% de los encuestados opina que sí tiene compromiso con su empresa, así como con su personal, la comunidad y el medio ambiente siempre teniendo en mente los objetivos a seguir; 47.8% solo opina que está de acuerdo, lo que nos indica que quizá en ocasiones pero no siempre se preocupa por su personal, la comunidad que lo rodea y su medio ambiente sin dejar a un lado sus

objetivos; por último tenemos que el 8.7% de los encuestados se encuentra en total desacuerdo lo cual podemos interpretar en estas empresas familiares que no se muestra interés de preocupación hacia su personal, ni prestan atención en resaltar los valores con los que fue creada la empresa familiar y mucho menos se preocupan por el medio ambiente, simplemente se enfocan en cumplir sus objetivos de la mejor manera.

La solución es crear de un plan de trabajo desarrollado en base a la Responsabilidad Social, las normas morales, éticas y legales; siempre persiguiendo los objetivos de la empresa familiar, con un impacto positivo con la sociedad y por ende en la economía del municipio.

## BIBLIOGRAFÍA

Arango, K. (s.f.). *¿Qué es la investigación descriptiva?* Obtenido de *¿Qué es la investigación descriptiva?*: <https://psicocode.com/ciencia/investigacion-descriptiva/>

Ávila Gutiérrez , J. N., & Quejada Pérez , R. F. (2016). Empresas familiares: Conceptos, teorías y estructuras. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 81., pp. 149-158.

Barroso Martínez , A., & Barriuso Iglesias , C. (2014). *Las Empresas familiares*. Obtenido de Las Empresas familiares: [https://www.unex.es/conoce-la-unex/centros/eia/archivos/iag/2014/2014\\_04%20Las%20empresas%20familiares.pdf](https://www.unex.es/conoce-la-unex/centros/eia/archivos/iag/2014/2014_04%20Las%20empresas%20familiares.pdf)

Basco , R. J. (2006). *La investigación de la empresa familiar "Un debate sobre la existencia de un campo independiente"*. Obtenido de Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa: <http://web.uqroo.mx/archivos/jlesparza/Lec2.pdf>

Bieger, M., & García , P. S. (2016). *La Ética Bajo La Concepción De Aristóteles*. Obtenido de La Ética Bajo La Concepción De Aristóteles: <http://www.fema.com.br/site/wp-content/uploads/2016/09/3-La-%C3%89tica-Bajo-La-Concepci%C3%B3n-de-Arist%C3%B3teles.pdf>

Cemefi. (2015). *Responsabilidad Social Empresarial*. Ciudad de México: Centro Mexicano para la Filantropía A.C.

Ceron&Co. (12 de Febrero de 2018). <https://www.stf.com.mx/post/responsabilidad-social-en-la-empresa-familiar>. Recuperado el 29 de Junio de 2021, de <https://www.stf.com.mx/post/responsabilidad-social-en-la-empresa-familiar>:

Chauca Melásquez, P. M. (2002). *Desempeño y financiamiento de las micros y pequeñas empresas familiares: El caso de la región Pátzcuaro – Zirahuén, Michoacán*. Recuperado el 21 de Agosto de 2021, de Desempeño y financiamiento de las micros y pequeñas empresas familiares: El caso de la región Pátzcuaro – Zirahuén, Michoacán.: [http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15\\_PF415\\_Despem\\_o\\_y\\_Financimiento\\_de\\_las\\_MIPyMES.pdf](http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF415_Despem_o_y_Financimiento_de_las_MIPyMES.pdf)

Claver Cortés E., Rienda García L. , & Pertusa Ortega E. M. (1 de Mayo de 2004 ). *Un marco teórico para la continuidad de la empresa familiar desde un punto de vista estratégico*. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.esic.edu/esicmarket/index.php/esicm/article/view/27/68>

Deloitte. (2013). *Riesgos dentro de las empresas*. Obtenido de Riesgos dentro de las empresas: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-Corporativo/riesgos-dentro-empresas-familiares.pdf>

*Desempeño y financiamiento de las micros y pequeñas empresas familiares: El caso de la región Páztcuaro-Zirahuen, Michoacán.* (s.f.). Obtenido de [http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15\\_PF415\\_Despem\\_o\\_y\\_Financimiento\\_de\\_las\\_MIPyMES.pdf](http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/15_PF415_Despem_o_y_Financimiento_de_las_MIPyMES.pdf) *esponsabilidadsocial.net/responsabilidad-social-empresarial-rse-que-es-definicion-beneficios-y-ejemplos/*. (22 de abril de 2021). Obtenido de [esponsabilidadsocial.net/responsabilidad-social-empresarial-rse-que-es-definicion-beneficios-y-ejemplos/](https://esponsabilidadsocial.net/responsabilidad-social-empresarial-rse-que-es-definicion-beneficios-y-ejemplos/)

Faindson A. , J. (10 de febrero de 2020). *EMPRESAS FAMILIARES, INSTITUCIONALIZACIÓN*. Obtenido de *¿Qué tan importante es profesionalizar la empresa familiar?*: <https://consultoresoc.com.mx/2020/02/10/que-tan-importante-es-la-profesionalizacion-de-la-empresa-familiar/>

Foladori, G. (2002). Avances y límites de la sustentabilidad social. *Economía, Sociedad y Territorio*, 621-637.

Gutiérrez Olvera , S. (2007). Emprendimiento en las empresas familiares. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*. Obtenido de Dialnet-*EmprendimientoEnLasEmpresasFamiliares-5294260%20(2).pdf*

Nations, U. (APRIL 2020). *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women* . New York: United Nations.

Negrete Lares, L. A. (2014). *Valores Universales* . Obtenido de *Valores Universales* : <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/VALORES-UNIVERSALES.pdf>

ONU. (01 de Enero de 1987). <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/sostenibilidad>. (Sostenibilidad, Productor, & Comisión Brundtland) Recuperado el Diciembre de 2020, de <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/sostenibilidad>: <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/sostenibilidad>

Pavon, M. (2019). *¿Qué entendemos por profesionalización de la empresa familiar ? Parte 1*. Recuperado el 4 de Noviembre de 2021 , de <https://www.laempresafamiliar.com/actualidad/profesionalizacion-de-la-empresa-familiar-parte-1/>

Pereira Pérez , Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, 19.

RSS. (22 de Abril de 2021). Obtenido de *Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad*: <https://www.responsabilidadsocial.net/que-hace-una-empresa-socialmente-responsable/>

Salas Ocampo , D. (4 de junio de 2019). *El enfoque mixto de investigación: algunas características*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/>

Santana Medina , G. (27 de abril de 2016). *Las 10 acciones de una Empresa Socialmente Responsable (ESR)*. Recuperado el 7 de noviembre de 2021, de *Las 10 acciones de una Empresa Socialmente Responsable (ESR)*: <https://www.responsabilidadsocial.net/las-10-acciones-de-una-empresa-socialmente-responsable-esr/>

Significados. (9 de Noviembre de 2021). *Significado de Ética*. Recuperado el 14 de septiembre de 2021, de *Significado de Ética*: <https://www.significados.com/etica/>

Soto Maciel , A. (13 de junio de 2013). *La empresa familiar en México, Situación actual de la investigación*. Recuperado el 13 de agosto de 2021, de *Contaduría y Administración*: <https://www.redalyc.org/pdf/395/39525785007.pdf>